

Preguntas Frecuentes del Empleador

DESCRIPCIÓN GENERAL Y ELEGIBILIDAD DEL PROGRAMA

- ¿Qué es el Trabajo Compartido?
- ¿Cuáles son los requisitos del Trabajo Compartido?
- ¿Cómo funciona el Trabajo Compartido?
- ¿Quién puede aplicar al Trabajo Compartido?
- ¿A quién cubre el plan?
- ¿Pueden todos mis empleados estar involucrados en el plan de Trabajo Compartido?
- ¿Existe un límite en el tamaño de la fuerza laboral de un empleador?
- ¿Puede un empleador solicitar trabajo compartido si los empleados están representados por un agente de negociación colectiva o un sindicato?
- He completado la aplicación de Trabajo Compartido para mi compañía, ¿dónde la entrego?
- Mi empresa presentó una aplicación; ¿Cuándo se nos notificará si se aprueba la aplicación?
- ¿Cuándo comienza el plan?
- ¿Por qué mi compañía sería rechazada de usar el programa de Trabajo Compartido?
- ¿Puede un empleador apelar la decisión del administrador?

PAGOS DE BENEFICIOS

- ¿Cuál es el monto del beneficio semanal del Trabajo Compartido de una persona?
- ¿Qué pasa si un empleado trabaja más horas de la reducción de horas programadas?
- Si uno de mis empleados trabaja para otra compañía ¿Eso afectará sus beneficios de Trabajo Compartido?
- ¿Qué debo hacer si envié certificaciones semanales incorrectas durante una semana determinada?
- Tengo un empleado al que quiero agregar a un plan de Trabajo Compartido existente ¿lo debo incluir en mi certificación semanal?
- ¿Por cuánto tiempo puede un empleado recibir beneficios de Trabajo Compartido?

GENERAL

- ¿Cómo se diferencia el Trabajo Compartido con los beneficios de desempleo regulares?
- ¿Qué pasa si un empleado aplica al desempleo regular?
- ¿Qué pasa si un empleado usa su tiempo personal, de vacación o de enfermedad?
- Tengo que cerrar mi compañía temporalmente ¿qué debo hacer?
- ¿Qué son los "beneficios marginales"?
- ¿Qué es un "empleador de temporada"?
- ¿Qué es una unidad afectada?
- ¿Qué significa "horas de trabajo semanales habituales"?
- ¿A quién le cobran por los beneficios de Trabajo Compartido?

¿Qué es el Trabajo Compartido?

El Trabajo Compartido es un programa voluntario que ayuda a los empleadores durante las recesiones. En lugar de que los empleadores tengan que despedir a sus trabajadores, se ofrece una **alternativa a los despidos**. El trabajo compartido preserva los puestos de trabajo y la mano de obra cualificada durante una interrupción de la actividad comercial habitual. Los empleadores pueden reducir las horas de trabajo de todo un grupo de empleados afectados en lugar de despedir a algunos mientras otros siguen trabajando a tiempo completo. El programa proporciona un pago semanal de compensación por desempleo a los empleados cuyas semanas de trabajo se han reducido. También garantiza que estos trabajadores estarán disponibles para las horas regulares cuando el negocio se recupere. Si la recesión empresarial le obliga a considerar la posibilidad de reducir su plantilla entre un 10 y un 60%, el programa de Trabajo Compartido puede ayudarle. En lugar de despedir a sus empleados fijos a tiempo parcial o completo, usted reduce las horas, y nosotros pagamos los beneficios parciales de desempleo por las horas que sus empleados han perdido.

¿Cuáles son los requisitos del Trabajo Compartido?

La participación en el Trabajo Compartido debe ser en lugar del despido de los empleados. Las horas y los salarios de un empleado deben ser reducidos en al menos el 10% y no más del 60% (**puede usar de referencia la guía para el porcentaje de reducción por el Trabajo Compartido en la última página**). El programa se puede aplicar a los empleados de tiempo parcial o aquellos de tiempo completo, incluyendo empleados o dueños de compañías con salarios reportables, pero no se puede utilizar para subsidiar a los trabajadores de temporada fuera de temporada. Los empleadores deben tener al menos dos empleados que participen y no pueden eliminar ni reducir los beneficios adicionales del trabajador. Todos los empleados deben poder trabajar y estar disponibles para horas adicionales de trabajo con el empleador participante.

¿Cómo funciona el Trabajo Compartido?

Asumiendo que las horas de un empleado se reducen temporariamente en un 50%; además de un pago parcial, el empleado cobrará el 50% de sus beneficios habituales del desempleo semanal. El empleado seguirá trabajando mientras cobra los beneficios de desempleo para complementar el salario.

Consulte el siguiente ejemplo:

Juan trabaja 40 horas a la semana y gana \$20 por hora en pago regular. Bajo el programa de Trabajo Compartido, las horas de Juan se reducen a 20 horas por semana, de 40 a 20 horas o una reducción de 50%.

Desempleo al 100% Compensación con Desempleo	Reducción de Trabajo del 50% Compensación con Trabajo Compartido
\$20 x 40 horas por semana = \$800	20 horas de pago regular \$400 + Pago semanal de Trabajo Compartido \$200
Pago total de desempleo por semana \$400	<hr/> Ingreso semanal total: \$600

¡Una diferencia de \$200 semanales con el programa de Trabajo Compartido comparado con un despido completo!

¿Quién puede aplicar al Trabajo Compartido?

Todos los empleadores de Connecticut cuyos pagos de impuestos o reembolsos estén actualizados son elegibles para aplicar al Trabajo Compartido.

¿A quién cubre el plan?

El plan puede cubrir la fuerza laboral total de empleados de tiempo completo o de tiempo parcial, un turno en particular o una unidad específica. El plan solamente aplica a los empleados que normalmente trabajan para el empleador que está presentando el plan de Trabajo Compartido.

¿Pueden todos mis empleados estar involucrados en el plan de Trabajo Compartido?

Sí. El Trabajo Compartido puede incluir los empleados de tiempo completo y los de tiempo parcial.

¿Existe un límite en el tamaño de la fuerza laboral de un empleador?

No hay límite en cuanto al tamaño del empleador; sin embargo, la unidad afectada debe tener al menos dos empleados para poder participar.

¿Puede un empleador solicitar Trabajo Compartido si los empleados están representados por un agente de negociación colectiva o un sindicato?

Si, solamente si el plan es aprobado, por escrito, por el representante de negociación colectiva del empleado participante. Si no hay un representante de negociación, el plan debe contener una certificación del empleador de que han puesto el plan propuesto a disposición de cada empleado del grupo afectado para su inspección y comentarios durante al menos siete días.

He completado la aplicación de Trabajo Compartido para mi compañía, ¿dónde la entrego?

La mejor manera y rápida es enviando la aplicación por correo electrónico a DOL.SharedWork@ct.gov o enviarlo por fax al 860.263.6681. Si opta por enviar su solicitud a través del Servicio Postal de EE. UU. (u otro transportista), envíe la solicitud completa a:

Connecticut Department of Labor
Attn: Shared Work Unit
200 Folly Brook Boulevard
Wethersfield, CT 06109

Mi empresa presentó una aplicación; ¿Cuándo se nos notificará si se aprueba la aplicación?

El Departamento de Trabajo de Connecticut aprobará o rechazará una solicitud, por escrito, a más tardar **30 días** una vez que la agencia la reciba.

¿Cuándo comienza el plan?

El plan debe ser aprobado por escrito por el Departamento de Trabajo antes de entrar en vigencia. Todos los planes deben entrar en vigencia un domingo y vencerán seis meses después del sábado respectivo. Aunque el plan de Trabajo Compartido es válido por seis meses, todos los empleadores que han sido aprobados pueden aplicar para una extensión cuando el plan haya expirado. Incluyendo la extensión, todos los planes son válidos por un año. Tenga en cuenta que la extensión del plan es independiente de los años de beneficios individuales del empleado y que puede ser necesario volver a presentar un nuevo formulario de solicitud a mitad de la participación, ya que es específico para cada solicitante.

**** Tenga en cuenta que el Departamento de Trabajo ya no permite tres extensiones. A partir del 30/12/2021 solo permitimos una (1) extensión como se describió anteriormente. ****

¿Por qué mi compañía sería rechazada de usar el programa de Trabajo Compartido?

El Departamento de Trabajo, como el administrador del programa, puede rechazar una solicitud de Trabajo Compartido o denegar una solicitud por una buena causa. Una buena causa incluye, pero no se limita a, no cumplir con las garantías dadas en el plan, impuestos no pagados al Departamento de Trabajo, revisión irrazonable de estándares de productividad para la unidad afectada, conducta o sucesos que tienden a frustrar la intención y el funcionamiento del plan, violación de cualquier criterio en el cual se basa la aprobación del plan.

¿Puede un empleador apelar la decisión del administrador?

Las decisiones para rechazar o denegar son definitivas, sin embargo un empleador puede presentar una nueva aplicación para consideración y se tomará una nueva determinación basada en los nuevos datos presentados.

¿Cuál es el monto del beneficio semanal del Trabajo Compartido de una persona?

El monto del beneficio semanal del Trabajo Compartido de un individuo se basará en el monto de su beneficio semanal regular, incluyendo las asignaciones por dependencia (hasta cinco dependientes) multiplicado por el porcentaje de reducción proveído por el empleador participante.

Para calcular una Tasa de Beneficio Semanal:

4 ^{to} Trimestre 2020	1 st Trimestre 2021	2 ^{do} Trimestre 2021	3 ^{er} Trimestre 2021	4 ^{to} Trimestre 2021	Nueva solicitud iniciada en Jan - Mar 2022
Oct - Dec	Jan - Mar	Apr - Jun	Jul - Sep	Oct - Dec	

Período Base – OCT 2020- SEP 2021

1. Determinar los dos trimestres con valor más alto en el período base. *
2. Súmelos
3. Divida la suma por dos para sacar el promedio
4. Divida el promedio por 26
5. No tome en cuenta los centavos (redondear al siguiente dólar más bajo) para llegar a la Tasa de Beneficio Semanal, el cual no puede exceder el límite que actualmente es \$667.

*El Período Base son los **primeros cuatro** de los *últimos cinco* trimestres completados antes del trimestre en el que se inicia el reclamo. Si sólo hay un trimestre de salario, ese salario se promediará con el segundo trimestre más alto, que será **CERO**.

¿Qué pasa si un empleado trabaja más horas de la reducción de horas programadas?

No se pagará ningún beneficio de Trabajo Compartido a un individuo por cualquier semana en la cual el individuo realice trabajo para el empleador participante sobre las horas reducidas establecidas bajo el plan de Trabajo Compartido a menos que haya una modificación correspondiente al plan.

Los empleadores solo deben presentar una certificación semanal durante las semanas en las que hay reducciones de horas y solo para los empleados que tienen horas reducidas. Por ejemplo, si no hay una reducción de horas, no es necesario que envíe la certificación semanal ni incluya a los empleados que no tuvieron reducción de horas en esa semana.

Como recordatorio, las horas y los salarios de un empleado no se pueden reducir en menos del 10% o más del 60%.

Si uno de mis empleados trabaja para otra compañía ¿Eso afectará sus beneficios de Trabajo Compartido?

No. La elegibilidad de un empleado para el programa de Trabajo Compartido no será afectada por trabajar para otra empresa. Adicionalmente, los salarios de otra empresa no afectarán el cálculo del pago del trabajo compartido del empleado.

¿Qué debo hacer si envié certificaciones semanales incorrectas durante una semana determinada?

Un Informe de Certificación semanal puede modificarse o corregirse si un empleador presentó previamente un informe con errores o si se ha agregado un nuevo empleado al plan de Trabajo Compartido del empleador y necesita que se procesen pagos retroactivos.

Si necesita hacer una corrección o rectificación a un informe de Certificación Semanal que ya ha enviado, utilice el "Informe de certificación rectificado/corregido" (formulario UC-307). Una vez completado, puede enviar el formulario por correo electrónico a DOL.SharedWork@ct.gov o por fax al (860) 263-6681.

Tengo un empleado al que quiero agregar a un plan de Shared Work existente ¿lo debo incluir en mi certificación semanal?

No. Para agregar empleados a su plan, complete el formulario de "Solicitud para Agregar un Nuevo Empleado" y un formulario UC-62 para el empleado. No puede agregar empleados a su plan incluyéndolos en la certificación semanal.

Una vez que haya completado los formularios, envíe la solicitud por correo electrónico a DOL.SharedWork@ct.gov o por fax al (860) 263-6681 para su revisión y procesamiento. Si se aprueba, le enviaremos una carta de aprobación junto con un informe de certificación semanal actualizado. Tenga en cuenta que, si hay semanas atrasadas adeudadas a los empleados que está agregando, querrá incluir un "Informe de certificación enmendado/corregido" (formulario UC-307) por cada semana que se deba un pago para que lo procesemos.

¿Por cuánto tiempo puede un empleado recibir beneficios de Shared Work?

El empleado puede recibir potencialmente un máximo de 52 semanas de beneficios de Trabajo Compartido durante un solo año de beneficios.

¿Cómo se diferencia el Shared Work con los beneficios de desempleo regulares?

El Trabajo Compartido es un programa dentro del seguro de desempleo para empleados que trabajan con horas reducidas y es opcional para los empleados participar. Tanto el Trabajo Compartido como los beneficios de desempleo regulares calculan la misma Tasa de Beneficio Semanal, pero el Trabajo Compartido calcula un porcentaje directo de la Tasa de Beneficio Semanal basada en la reducción porcentual, mientras que los beneficios de desempleo regulares deducen 2/3 de sus ingresos brutos por la semana siendo reclamada de la Tasa de Beneficio Semanal. Consulte el ejemplo a continuación:

Juan trabaja 40 horas por semana y gana \$20 la hora en pagos regulares. Bajo el programa de Trabajo Compartido, las horas de Juan son reducidas por 20 horas por semana, de 40 a 20 horas o una reducción de 50%.

Despido del 100% Compensación de Desempleo	Reducción de 50% de Trabajo Compensación Parcial de Beneficios de Desempleo	Reducción de 50% de Trabajo Compensación con Trabajo Compartido
\$20 x 40 horas por semana = \$800	20 horas de pago regular \$400 + Beneficios de Desempleo Parciales \$133	20 horas de pago regular \$400 + Pago semanal de Trabajo Compartido \$200
Pago de desempleo total por semana \$400	Ingreso Semanal Total: \$533	Ingreso Semanal Total: \$600

Una diferencia de \$200 por semana con el programa de TC en comparación con un despido total y una diferencia de \$67 del desempleo parcial!

Los empleados pueden presentar una solicitud de desempleo regular en línea en www.FILECTUI.com, haciendo clic en el **botón azul** para presentar o reabrir una solicitud para desempleo regular. Al terminar, recibirán un correo electrónico informándoles de los próximos pasos. No procesamos ningún pago de desempleo regular en la Unidad de Trabajo Compartido.

¿Qué pasa si un empleado aplica al desempleo regular?

Los trabajadores no pueden cobrar el desempleo regular y el trabajo compartido en la misma semana. Los empleadores deben aconsejar a sus empleados que no presenten la solicitud de desempleo regular en línea si van a ser pagados a través del Trabajo Compartido. Las certificaciones semanales que nos envía el empleador son las que activan los pagos del trabajo compartido. Si un trabajador ya ha presentado la solicitud de desempleo en línea, por favor, avise al empleado para que deje de presentar solicitudes semanales y le pagaremos a través del trabajo compartido.

¿Qué pasa si un empleado usa su tiempo personal, de vacación o de enfermedad?

Los empleados pueden tomar tiempo personal, de vacaciones, o de enfermedad mientras están en el plan de Trabajo Compartido según los beneficios adicionales de su empleador. Sin embargo, un empleado debe trabajar al menos **un (1) día** durante una semana de Trabajo Compartido para ser elegible para un pago de beneficio de Trabajo Compartido. Si un empleado llegara a tomar cinco días de vacaciones, tiempo personal o de enfermedad dentro de la misma semana, no sería elegible para un pago de beneficio de Trabajo Compartido en esa semana.

Tenga en cuenta que al calcular el Porcentaje de Reducción por Trabajo Compartido, se debe considerar los días festivos, enfermedad, vacaciones, licencia personal, etc. como horas trabajadas. Revise el ejemplo sobre como calcular el porcentaje de reducción para entender cómo reportar el tiempo libre de los empleados.

Ejemplo para Reportar:

Si un empleado toma 3 días de vacaciones o tiempo personal, esas 24 horas deben tratarse como horas trabajadas y excluirse del cálculo del Porcentaje de Reducción del Trabajo Compartido

Ejemplo de cálculo de porcentaje de reducción: Si un empleado trabaja 8 horas (1 día mínimo) y luego se toma 24 horas libres (feriado/enfermedad/vacaciones/tiempo personal), el empleador reportaría 32 horas

totales para el empleado, lo que significa una reducción de 8 horas a la semana laboral de 40 horas del empleado.

Tengo que cerrar mi compañía temporalmente ¿qué debo hacer?

Si su empresa está experimentando un cierre o ausencia sin paga y empleados no están trabajando, ellos no calificarán para un pago de Trabajo Compartido. Estos empleados pueden solicitar el desempleo regular en línea en www.FILECTUI.com, seleccionando el **botón azul** para presentar o reabrir un reclamo para el desempleo regular. Una vez presentado, recibirán un correo electrónico informándoles de sus próximos pasos. Nosotros no procesamos pagos para desempleo regular en la unidad de Trabajo Compartido.

Si tiene una lista de empleados que participan en el Trabajo Compartido que serán afectados por un cierre/ausencia sin paga, envíenos la lista completa a DOL.sharedwork@ct.gov. Esto nos permitirá retirar a estos empleados del Trabajo Compartido, lo que les facilitará aplicar por su cuenta al desempleo regular.

Si sus empleados van a trabajar horas reducidas al regresar a trabajar después del cierre, usted puede comenzar a presentar certificaciones semanales nuevamente para esas semanas.

¿Qué son los "beneficios marginales"?

Los beneficios complementarios incluyen, entre otros, seguro médico, beneficios de retiro, vacaciones y feriados pagados, licencia por enfermedad, acumulación de antigüedad y ventajas similares de empleo.

¿Qué es un "empleador de temporada"?

Un empleador de temporada no paga ningún salario a los empleados de forma regular dentro de uno o más períodos trimestrales dentro de cada año. Un empleador de temporada también puede ser un empleador que se encuentra en una industria en la cual se acostumbra a operar a consecuencia de las condiciones climáticas o debido a la naturaleza estacional de dicha industria.

¿Qué es una unidad afectada?

Una unidad afectada es una planta, departamento, turno u otra unidad específica que consta de dos o más empleados a los que se les aplica un plan aprobado de Trabajo Compartido.

¿Qué significa "horas de trabajo semanales habituales"?

Horas de trabajo semanales habituales significa las horas normales de trabajo de cada semana para un empleado en una unidad afectada cuando esa unidad está funcionando a tiempo completo, sin exceder las 40 horas.

¿A quién le cobran por los beneficios de **Shared Work?**

Los beneficios de Trabajo Compartido se cobran de la misma manera que los beneficios regulares del Seguro de Desempleo. Bajo circunstancias estándar cuando el impuesto de desempleo está en vigor, el trabajo compartido generalmente tiene menos impacto en el impuesto de desempleo del empleador que un despido completo, ya que el empleado cobra menos desempleo.

Guía para el Porcentaje de Reducción de Trabajo Compartido
Basado en una semana de trabajo de 40 horas

Cómo calcular el Porcentaje de Reducción:

$$\text{Horas Totales Reducidas} \div \text{Horas de Trabajo Semanales} = \text{\% de Reducción}$$

Horas Reducidas	Porcentaje
4 Horas	10%
5 Horas	13%
6 Horas	15%
7 Horas	18%
8 Horas	20%
9 Horas	23%
10 Horas	25%
11 Horas	28%
12 Horas	30%
13 Horas	33%
14 Horas	35%
15 Horas	38%
16 Horas	40%
17 Horas	43%
18 Horas	45%
19 Horas	48%
20 Horas	50%
21 Horas	53%
22 Horas	55%
23 Horas	58%
24 Horas	60%